

Aktenzeichen: 2 AZR 437/98
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 28. Oktober 1999
- 2 AZR 437/98 -

I. Arbeitsgericht
Trier

Urteil vom 14. Mai 1997
- 1 Ca 2261/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 29. Januar 1998
- 5 Sa 793/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Änderungskündigung zur Versetzung eines Betriebsratsmitglieds wegen
Stillegung der Betriebsabteilung.

Gesetz:

KSchG §§ 1 Abs. 2 und Abs. 3, 2, 15 Abs. 1 und Abs. 5; BetrVG § 4

Leitsätze:

Wird eine Betriebsabteilung stillgelegt und kann ein dort beschäftigtes Betriebsratsmitglied nach entsprechender Änderungskündigung zu im übrigen unveränderten Bedingungen auf einem freien Arbeitsplatz in einer anderen Betriebsabteilung weiterbeschäftigt werden, so ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, einen örtlich näher gelegenen und deshalb das Betriebsratsmitglied weniger belastenden Arbeitsplatz freizukündigen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 437/98
5 Sa 793/97

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Oktober 1999

Urteil

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juni 1999 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Strümper und Lenz für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 29. Januar 1998 - 5 Sa 793/97 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um eine der Klägerin gegenüber ausgesprochene Änderungskündigung.

Die Klägerin ist am 9. September 1951 geboren. Sie ist verheiratet und für zwei Kinder unterhaltspflichtig. Seit 1. Juni 1989 ist sie bei der Beklagten als Ausbilderin beschäftigt. Einsatzort gemäß Vertrag vom 1. Juni 1989/21. Juli 1989 ist Trier. Die Klägerin bezog ein monatliches Bruttoentgelt von 2.923,00 DM bei 20 Wochenarbeitsstunden.

Die Beklagte hat ihren Sitz in Düsseldorf, sie verfügt über mehrere Bezirksgeschäftsstellen. Für Rheinland-Pfalz orientiert sich die Organisation an den Landesgrenzen. Die Bezirksgeschäftsstelle Rheinland-Pfalz hat ihren Sitz in Mainz. Bei dieser ist ein Betriebsrat gewählt. Die Klägerin war im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Mitglied dieses aus fünf Personen bestehenden Betriebsrats.

Nach Schließung der Berufsbildungsstätte Trier befinden sich Zweigstellen der Landesorganisation in Form von Berufsbildungs- oder Förderstätten noch in Bad-Kreuznach, Idar-Oberstein, Koblenz, Ruppach-Goldhausen, Diez, Montabaur, Nassau, Primasens, Zweibrücken, Mainz, Landau und Bernkastel-Kues.



Satzungsmäßiger Zweck der Beklagten ist die Förderung von Bildung und Qualifikation vornehmlich von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der Zweck wird insbesondere verwirklicht durch Betreiben von Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung laut § 2 der Satzung. Die Lehrgänge werden hauptsächlich für die Arbeitsämter durchgeführt und von diesen gefördert. Teilnehmergebühren werden nicht erhoben.

In der Berufsbildungsstätte Trier wurden ausschließlich Maßnahmen für den entsprechenden Arbeitsamtsbezirk durchgeführt. Dort waren zuletzt 13 Arbeitnehmer für die Beklagte tätig. Trier war jeweils Beschäftigungsort laut Arbeitsvertrag. Die Zweigstellenleitung hatte Herr L. übernommen, dieser war zugleich Zweigstellenleiter der Berufsbildungsstätte in Koblenz.

Die Geschäftsführung entschied durch Beschluß vom 8. Mai 1996, die Berufsbildungsstätte Trier zum 31. Dezember 1996 aufzulösen. Entsprechende Interessenausgleichsverhandlungen sind gescheitert. Die letzte von der Berufsbildungsstätte Trier durchgeführte Maßnahme endete am 28. Februar 1997.

Die Beklagte kündigte nach vorheriger Anhörung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 28. November 1996 zum 31. März 1997 und bot ihr gleichzeitig die Weiterbeschäftigung zu ansonsten unveränderten Bedingungen ab dem 1. April 1997 in der Berufsbildungsstätte Montabaur an.

Der Betriebsrat hat der Kündigung widersprochen. Am 9. Dezember 1996 hat die Klägerin die Annahme des Vertragsangebots unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung erklärt und am gleichen Tag beim Arbeitsgericht Trier Änderungsklage eingereicht.

Ab 1. April 1997 arbeitete die Klägerin bei der Beklagten als Verwaltungskraft in Bernkastel-Kues mit niedrigerem Gehalt. Sie hat diese Tätigkeit allerdings



unter dem Vorbehalt ihrer Rechte aus dem Arbeitsvertrag und dem vorliegenden Verfahren aufgenommen.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Änderungskündigung sei unwirksam, da die Beklagte keine Betriebsabteilung im Sinne des § 15 Abs. 5 KSchG stillgelegt habe. Die Berufsbildungsstätte Trier habe keinen eigenen Betriebszweck verfolgt. Betriebsabteilung sei ausschließlich die Zweigstelle Koblenz der Beklagten, bei der auch der organisatorisch verantwortliche Leiter ansässig sei. In Urlaubs- und Krankheitszeiten sei das Personal durch den Zweigstellenleiter auch in anderen Berufsbildungsstätten eingesetzt worden. Der Einsatz werde demnach ortsübergreifend durch die Zweigstelle Koblenz organisiert.

Die Änderung der Arbeitsbedingungen sei darüber hinaus sozial ungerechtfertigt, weil der Betriebsrat wegen anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten widersprochen habe. Bei der Frage der anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten hätten wie bei jedem anderen Arbeitnehmer sowohl Bernkastel-Kues und Koblenz als auch betriebsübergreifend die zum Betrieb Saarbrücken gehörende Berufsbildungsstätte Saarlouis berücksichtigt werden müssen. Es fehle auch an der ordnungsgemäßen Sozialauswahl bei der Änderungskündigung.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 28. November 1996 unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die Berufsbildungsstätte Trier stelle eine Betriebsabteilung des Betriebs Bezirksgeschäftsstelle Mainz dar, da insoweit eine organisatori-



sche Abgrenzung mit eigenem Betriebszweck vorliege, als in Trier nur Maßnahmen aus dem Arbeitsamtsbezirk Trier durchgeführt worden seien. Auch liege eine personelle Einheit vor, da bei allen Mitarbeitern der Berufsbildungsstätte alleiniger Einsatzort laut Arbeitsvertrag Trier gewesen sei. Die Berufsbildungsstätte habe ferner über eigene Betriebsmittel verfügt. Herr L. habe keine einheitliche Leitungsmacht für den Personalbereich gehabt. Die zentrale Leitungsmacht in allen organisatorischen und Personalfragen liege beim Bezirksgeschäftsstellenleiter B. Da die Betriebsabteilung unstreitig stillgelegt worden sei, sei die zum Zwecke der Weiterbeschäftigung der Klägerin in einer anderen Betriebsabteilung ausgesprochene Änderungskündigung zulässig. Ein Anspruch der Klägerin auf Übernahme in einen anderen Betrieb der Beklagten komme nicht in Betracht.

Die Beklagte hat weiter geltend gemacht, eine Sozialauswahl sei nicht durchzuführen gewesen, da allen vergleichbaren Mitarbeitern der Berufsbildungsstätte Trier aufgrund der Stilllegung der Betriebsabteilung ebenfalls gekündigt worden sei bzw. Änderungskündigungen ausgesprochen worden seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren oben genannten Antrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Änderung ihrer Arbeitsbedingungen im Wege der Änderungskündigung war gemäß § 1 Abs. 2 und 3, § 2 KSchG, § 15 Abs. 5 KSchG zulässig und sozial gerechtfertigt.



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Berufsbildungsstätte Trier habe die Voraussetzungen einer Betriebsabteilung im Sinne von § 15 Abs. 5 KSchG erfüllt. Aufgrund ihrer Schließung sei die Beklagte zwar zur Übernahme der Klägerin in eine andere Betriebsabteilung verpflichtet gewesen, weil dies betrieblich möglich gewesen sei. Dieser Verpflichtung sei die Beklagte aber mit der streitigen Änderungskündigung nachgekommen. Die Klägerin könne nicht verlangen, daß ein weniger belastender Arbeitsplatz erst geschaffen oder freigeündigt werde. Ebenso wenig sei insoweit die Übernahme in einen anderen Betrieb geboten, weil der spezifische Kündigungsschutz eines Betriebsratsmitglieds primär die Kontinuität des Betriebsratsamtes sichern solle. Auch auf eine fehlerhafte Sozialauswahl könne sich die Klägerin nicht berufen, weil allen vergleichbaren Mitarbeitern der Berufsbildungsstätte in Trier gekündigt worden sei.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und überwiegend auch in der Begründung.

1. Es kann zunächst dahinstehen, ob bei den für die Bezirksgeschäftsstelle in Mainz und die ihr zugeordneten Berufsbildungs- und Berufsförderungsstätten einheitlich durchgeführten Betriebsratswahlen § 4 BetrVG beachtet wurde. Eine etwaige Verknennung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs und seiner Ausformung durch § 4 BetrVG führte nicht etwa zur Nichtigkeit, sondern allenfalls zur Anfechtbarkeit der Betriebsratswahlen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Beschlüsse vom 11. April 1978 - 6 ABR 22/77 - AP Nr. 8 zu § 19 BetrVG 1972; vom 27. Juni 1995 - 1 ABR 62/94 - AP Nr. 7 zu § 4 BetrVG 1972; BAG Urteil vom 9. Mai 1996 - 2 AZR 438/95 - BAGE 83, 127 = AP Nr. 79 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Haben selbst betriebsratsfähige Betriebsabteilungen den Betriebsrat des Gesamtbetriebes mit gewählt, bleibt es auch für § 15 Abs. 4 und 5 KSchG dabei, daß sie im Sinne dieser Vorschriften nicht als selbständige Betriebe, sondern eben



als bloße Betriebsabteilungen anzusehen sind; nur dies entspricht dem Zweck des § 15 Abs. 5 KSchG, die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitglieds in einem anderen Betriebsteil unter Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft in dem die Belegschaft der betroffenen Betriebsteile repräsentierenden Betriebsrat zu sichern (vgl. KR-Etzel, 5. Aufl., § 15 KSchG Rz 122).

Insoweit ist es hier für die Erfüllung des Begriffs der Betriebsabteilung im Sinne von § 15 Abs. 5 KSchG auch unerheblich, ob der stillgelegte Betriebsteil in Trier einen vom arbeitstechnischen Zweck des Gesamtbetriebes abgrenzbaren eigenen Betriebszweck verfolgte (vgl. dazu BAG Urteil vom 30. Mai 1958 - 1 AZR 478/57 - AP Nr. 13 zu § 13 KSchG). Selbst wenn man die räumliche Beschränkung der in Trier durchgeführten Berufsbildungsmaßnahmen auf den dortigen Arbeitsamtsbezirk für sich genommen nicht als ausreichend ansehen würde, einen gegenüber dem ebenfalls auf die Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen ausgerichteten Zweck des Gesamtbetriebes eigenständigen Betriebszweck anzuerkennen, wäre dies vorliegend jedenfalls wegen der räumlich weiten Entfernung der Berufsbildungsstätte Trier von der Bezirksgeschäftsstelle in Mainz geboten (vgl. BAG Urteil vom 20. Januar 1984 - 7 AZR 443/82 - BAGE 45, 26 = AP Nr. 16 zu § 15 KSchG 1969; Hassenpflug, Die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern wegen Stilllegung eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung, S. 242). Jedenfalls wegen der Entfernung von mehr als 150 Straßenkilometern - die Zugfahrt erfordert stets ein Umsteigen in Koblenz und dauert mindestens 2 ¼ Stunden - ist die vorliegende Fallgestaltung in keiner Weise mit derjenigen vergleichbar, wie sie etwa bei in einer Stadt verstreuten Filialen eines Lebensmittelgeschäfts besteht, denen wohl nicht jeweils die Qualität einer Betriebsabteilung zuerkannt werden könnte (Beispiel von Etzel, aaO, Rz 121).



Die übrigen Voraussetzungen einer eigenständigen Betriebsabteilung hat das Landesarbeitsgericht für die Berufsbildungsstätte Trier mit zutreffender Begründung ebenfalls bejaht. Die Revision hat die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die unstreitig stillgelegte Berufsbildungsstätte der Beklagten in Trier sei eine Betriebsabteilung im Sinne von § 15 Abs. 5 KSchG gewesen, auch nicht mehr angegriffen.

2. Unter "Übernahme" im Sinne von § 15 Abs. 5 KSchG ist nur eine Umsetzung bzw. Versetzung zu verstehen, die einvernehmlich oder im Wege des Direktionsrechts des Arbeitgebers vorgenommen werden kann, weil schon eine etwa notwendige Änderungskündigung prinzipiell gegen § 15 Abs. 1 KSchG verstoßen würde (vgl. Hassenpflug, aaO, S. 240 f.). Vorliegend legte der Arbeitsvertrag der Klägerin als regelmäßigen Beschäftigungsort Trier fest und enthielt keine Versetzungsklausel. Weil die Beklagte in Trier keine andere Betriebsabteilung unterhielt, also letztlich aufgrund der betrieblichen Gegebenheiten bzw. im Sinne von § 15 Abs. 5 Satz 2 KSchG "aus betrieblichen Gründen", war somit eine Übernahme der Klägerin gemäß § 15 Abs. 5 Satz 1 KSchG ohne deren Einverständnis nicht möglich. Gemäß § 15 Abs. 5 Satz 2 KSchG durfte die Beklagte deshalb der Klägerin nach Maßgabe des § 15 Abs. 4 KSchG kündigen. Da allerdings eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Betrieb bestand, durfte die Beklagte wegen des schon genannten Zwecks des § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG und wegen des ultima-ratio-Grundsatzes keine Beendigungs-, sondern nur eine Änderungskündigung aussprechen (vgl. Senatsurteil vom 27. Januar 1994 - 2 AZR 584/93 - AP Nr. 32 zu § 2 KSchG 1969, zu II 2 b cc der Gründe; Hassenpflug, aaO; Hueck/von Hoyningen-Huene, KSchG, 12. Aufl., § 15 Rz 173).

3. Hat der Arbeitgeber in einem solchen Fall die Wahl zwischen verschiedenen Änderungsangeboten, so gebietet der ultima-ratio-Grundsatz auch die Wahl des mil-



desten Mittels, d. h. der Arbeitgeber muß mit der Änderungskündigung grundsätzlich die Vertragsänderung anbieten, die dem Arbeitnehmer bei objektiver Betrachtung am ehesten zumutbar ist und die ihn am wenigsten belastet. § 15 Abs. 5 KSchG kann jedenfalls nicht dergestalt als spezielle und abschließende Regelung verstanden werden, daß bei der Alternative mehr oder weniger belastender "Übernahmen" in eine andere Betriebsabteilung mittels Änderungskündigung die Auswahl der Willkür des Arbeitgebers überlassen bliebe. In Zweifelsfällen kann der Arbeitgeber mit der Änderungskündigung Alternativangebote unterbreiten.

4. Als "mildere" Änderung der Vertragsbedingungen scheiden dabei allerdings wegen des schon genannten Zwecks von § 15 Abs. 4 und 5 KSchG, die Kontinuität des Betriebsratsamtes zu sichern, grundsätzlich solche Änderungen aus, die ein Ausscheiden des Betriebsratsmitglieds aus dem Betrieb bedeuten würden, zumal auch der allgemeine Kündigungsschutz primär betriebsbezogen ausgestaltet ist. Die Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens muß der Arbeitgeber deshalb nur dann anbieten, wenn eine zumutbare Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht möglich ist. Besteht dagegen im Betrieb eine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung unter - abgesehen von der Einsatzstelle - unveränderten Bedingungen, so ist diese für das Betriebsratsmitglied in aller Regel auch zumutbar. Die Weiterbeschäftigung in einer zur Bezirksgeschäftsstelle Saarbrücken gehörenden Berufsbildungsstätte brauchte die Beklagte der Klägerin, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, deshalb nicht anzubieten. Dies hat die Revision auch nicht mehr geltend gemacht.

5. Letztlich beruft sich die Revision nur noch darauf, die im konkreten Fall "mildeste" Änderung der Arbeitsbedingungen sei für eine Weiterbeschäftigung im Betrieb auch dann zu wählen, wenn dafür ein entsprechender Arbeitsplatz freige-



kündigt werden müßte. Damit verkennt sie, daß es auf dieser Stufe der Prüfung nicht mehr um den besonderen Schutz des Betriebsratsmitglieds gemäß § 15 Abs. 1 KSchG und um die Sicherung der Mitgliedschaft im Betriebsrat geht. Die Möglichkeit einer ordentlichen (Änderungs-)Kündigung ist hier bereits gemäß § 15 Abs. 5 Satz 2 KSchG eröffnet, und die Annahme des vorliegenden Änderungsangebots würde auch nicht den Verlust der Betriebsratsmitgliedschaft der Klägerin bedeuten. Damit stehen die Bestandsschutzinteressen der in den anderen Betriebsabteilungen beschäftigten Arbeitnehmer denen der Klägerin gegenüber, ohne daß diese noch ausschlaggebend ihre Betriebsratsmitgliedschaft in die Waagschale werfen könnte. Auf § 1 Abs. 3 KSchG kann sich die Klägerin dabei schon deshalb nicht berufen, weil die in den anderen Betriebsabteilungen beschäftigten Arbeitnehmer mit ihr nicht vergleichbar sind: Mangels Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag der Klägerin fehlt es insoweit an der Austauschbarkeit (vgl. Senatsurteil vom 29. März 1990 - 2 AZR 369/89 - BAGE 65, 61, 76 = AP Nr. 50 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B III 2 a der Gründe). Freie Arbeitsplätze in für die Klägerin günstiger gelegenen Betriebsabteilungen hat sie selbst nicht behauptet. Auch der Betriebsrat hat solche in seinem Widerspruch nicht aufgezeigt. Im übrigen wird die Ordnungsmäßigkeit der Betriebsratsbeteiligung von der Revision nicht mehr gerügt.

Etzel Bitter Fischermeier

Strümper Lenz



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)